

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO
NACIONAL DE
TRABAJADORES DE DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S. SINDICATO DE EMPRESA “SINTRACOMGDIX”
Y LA EMPRESA DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S
2021 -2022**

Art. 1. Reconocimiento Sindical: La empresa DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S. reconocerá como representante legítimo de los trabajadores afiliados a “SINTRACOMGDIX” Sindicato Nacional de Trabajadores de Comdata Group Digitex Internacional S.A.S. con registro de constitución N 40, de marzo 20 de 2018 del Ministerio de Trabajo. Y les respetará los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, principalmente garantizando el Derecho de Afiliación libre y voluntario de los trabajadores al Sindicato.

Art. 2 Normas Generales de la Convención

CAMPO DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, se aplicará al personal que labore en la empresa DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S. y que esté afiliado a SINTRACOMGDIX, Sindicato Nacional de Trabajadores de Comdata Group Digitex Internacional S.A.S., sindicato de Empresa, en las diferentes áreas y en el territorio nacional, conforme al Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 470.

2.2. Las normas de la presente convención no rigen para las siguientes clases de contrato:

- Contratos ocasionales, accidentales y transitorios, para realizar una obra o labor determinada, a término fijo, de honorarios, servicios profesionales o que estén en periodo de prueba, a excepción de los artículos que expresamente determinen lo contrario.

Art. 3. Principio de Favorabilidad: Cuando surjan diferencias de interpretación y aplicación entre las disposiciones establecidas en la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, se aplicará al trabajador con la disposición o norma más favorable en su integridad conforme a la ley.

Art. 4. Cambio de nombre o razón social: En el evento de que Digitex Internacional S.A.S. o Sintracomgdix cambien de nombre, denominación, razón social, tipo de sindicato o sociedad, en desarrollo de normas legales y/o estatutarias, se entenderá incorporada a la convención de la nueva razón social, denominación o tipología.

Art. 5. Respeto a la dignidad humana, igualdad y no discriminación: La empresa se compromete a realizar los procesos de selección de manera transparente, exigiendo únicamente los requisitos contemplados en los Reglamentos de la Compañía y los perfiles del cargo respectivo para la admisión de los trabajadores.

La compañía dará a conocer al Sindicato, la política del proceso de selección, con el cual se lleva a cabo los procesos de selección de la empresa DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S.

Art. 6 Igualdad de oportunidades en los ascensos: La empresa realizará convocatorias internas, a efecto de dar oportunidad a los trabajadores de la compañía, de ascender bajo el cumplimiento de los requisitos y el perfil del respectivo cargo, en igualdad de condiciones, en aquellos casos en que considere el empleador, que no requiere personal externo.

La compañía dará cumplimiento en el proceso de selección y de ascensos, conforme la convocatoria ofertada. En las campañas que de acuerdo al perfil se autorice homologar experiencia por estudio, se incluirá en la publicación de la convocatoria.

Art. 7. Derecho De Asociación: El empleador ratifica su respeto por el ejercicio del derecho de asociación implícito en la decisión de sus trabajadores que pertenezcan al Sindicato de Empresa SINTRACOMGDIX; de la misma manera reafirma su voluntad de abstenerse de ejercer represalia alguna con motivo de la negociación del pliego de peticiones que dio origen a la convención colectiva; de conformidad con la Ley, la Constitución y los convenios de la OIT ratificados por el Estado colombiano.

El sindicato se compromete a denunciar los actos en contra del Derecho de Asociación, ante la Gerencia de Recursos Humanos, con las pruebas correspondientes, y la Empresa se compromete a actuar ante el hecho denunciado de manera disciplinariamente, aplicando las medidas disciplinarias correspondientes, conforme la escala disciplinaria del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, en el capítulo XIII, artículos 47 y 48. La información que se conozca de caso de presunto acoso laboral, se manejará con estricta reserva y confidencialidad.

Art. 8. Fuero Sindical. – La empresa reconocerá y respetará los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para la junta directiva y subdirectiva del sindicato sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente, dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, todo en concordancia con los Art 405, 406 y 407 del Código Sustantivo de Trabajo.

Art. 9 Cuota Sindical: La empresa efectuará los descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias a los trabajadores sindicalizados, y a los que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, dineros que serán entregados dentro de los primeros (15) quince días del mes siguiente junto con el listado de los trabajadores a quienes se les realizó la retención, de acuerdo con lo establecido por los estatutos de la organización sindical y el artículo 400 del CST. Todos estos descuentos se girarán con destino a las tesorerías de la Junta Nacional y de las Subdirectivas según sea el caso.

Art. 10 Acoso Laboral. DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S., recibirá todos los documentos que le sean entregados, tanto de la organización sindical, como internos o externos.

De otro lado, DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S. se compromete a prevenir, corregir y sancionar cualquier forma de acoso laboral, en los términos legales la entidad contrata personal para los programas de salud ocupacional, para garantizar los planes y programas de salud en el trabajo y la seguridad industrial.

Las faltas generadas y probadas por los trabajadores, referentes a conductas de Acoso Laboral, serán sancionadas disciplinariamente, conforme se estipula en el Reglamento Interno de Trabajo en el capítulo XIII, artículos 47 y 48.

Art. 11. Carteleras: La Empresa le suministrará dentro de los treinta días siguientes a la firma de la convención en comodato a "SINTRACOMDIGX" una cartelera de 1.00 x 0.90 metros, para ser utilizada en un lugar visible en las instalaciones de las diferentes sedes de la empresa, con el fin de publicar la convención colectiva, e información de interés social y sindical, conservando las buenas

costumbres y acatando el reglamento de carteleras existente en la compañía con excepción de las medidas que aquí se acuerdan (1.00x 0.90 Metros).

Artículo 12: Reglamento Interno De Trabajo, Contrato De Trabajo. La entidad dará publicidad al reglamento interno de trabajo y permitirá el acceso al texto del mismo de manera escrita o electrónica, al igual se entregará copia del contrato de trabajo suscrito por cada trabajador. Para este fin se enviará el reglamento y la copia del contrato a todos aquellos trabajadores que registren su correo electrónico en la compañía.

Art 13. Omisión o inexactitud en los pagos: Con el fin de facilitar a los trabajadores el acceso a la información detallada de los pagos de nómina, el empleador buscará mecanismos destinados a facilitar a los trabajadores el acceso a la respectiva información, mediante los desprendibles de nómina, en forma física y/o electrónica.

PARÁGRAFO: Los trabajadores cuentan con dos (02) días hábiles posteriores a la quincena, para realizar la reclamación de nómina debidamente justificada, La compañía se lo resolverá, y en caso de realizar un ajuste, se realizará a más tardar en la siguiente quincena.

Artículo 14: Pago De Recargos En Días Festivos, Dominicales y Días Ordinarios. La entidad paga todos los recargos nocturnos, diurnos en días ordinarios de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo. Y se someterá a este (C.S. DEL T.) en todo lo atinente a festivos dominicales, recargos y/o compensatorios.

Art. 15 Sustitución Patronal: En caso que opere una Sustitución Patronal, este hecho jurídico no extingue, suspende, ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Art. 16 Salud Ocupacional: Digitex Internacional S.A.S y SINTRACOMGDIX se comprometen dentro del marco legal, a cumplir con los derechos, responsabilidades y obligaciones de la salud ocupacional de los trabajadores.

Adoptando e implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, todos aquellos desarrollos posteriores, para lo cual se apoyará en la ARL respectiva.

Así mismo, la creación de una cultura de seguridad y prevención de riesgo, con el apoyo del COPAST que será integrado por representantes del empleador y trabajadores, estos últimos, elegidos democráticamente y mediante voto secreto, empezando con la cultura del AUTOCUIDADO.

De igual forma, Digitex internacional S.A.S. se compromete a cumplir con las recomendaciones médicas, expedidas por la EPS o ARL, en todo lo atinente a reubicaciones, sin que por esto se desmejore el salario y capacitando al personal al reingreso.

Art. 17 Igualdad de Derechos: El empleador se abstendrá de generar cualquier acto discriminatorio, por razón de cualquier clase social, posición política e ideológica, responsabilidad sindical, género, raza, credo religioso de los trabajadores, entre otros.

De la misma forma, el EMPLEADOR reconoce que no produce ningún efecto los artículos del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones de los trabajadores, en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas, o laudos arbitrales, los

cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Art. 18 Información al Sindicato: Con el fin de garantizar el diálogo social en la empresa, donde cuyos componentes con la consulta y el intercambio de información, el EMPLEADOR entregará al SINDICATO, la siguiente información:

- Mensualmente, copia del listado de trabajadores, a quienes se les aplicó el descuento sindical.
- Semestralmente reporte de los beneficios convencionales entregados y los montos.
- Semestralmente número de trabajadores sindicalizados que se pensionaron o se jubilaron en el periodo.
- Semestralmente, total de trabajadores convencionados.
- Anualmente número de empleados que recibieron los auxilios, bonos, permisos y beneficios económicos establecidos en la Convención Colectiva.
- Informe trimestral de cuantos trabajadores sindicalizados fueron llamados a descargos.

Art. 19 Dotación. La empresa suministrará el calzado y vestido de labor a sus trabajadores que tengan derecho a ello de acuerdo con los art 230, 232 233 y concordantes del Código Sustantivo de Trabajo, proveerá de tres dotaciones anuales contractuales cada cuatro meses.

Art. 20 Licencias por calamidad doméstica: El trabajador debe dar aviso y puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Acreditarlo a través de algún medio probatorio. Entiéndase como calamidad doméstica, de conformidad con la Sentencia C- 930 de 2009: “todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de una familiar cercano (hijo, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero permanente). El permiso por calamidad domestica podrá ser otorgado hasta por cinco (05) días hábiles a juicio del empleador, previa evaluación y constatación de los soportes que acrediten el evento. La empresa facultativamente calificará en cada caso si el hecho presentado configura la existencia de una grave calamidad doméstica.

El trabajador presentará los soportes correspondientes para justificar la calamidad a la mayor brevedad posible, contando con un término máximo de los cinco (05) días posteriores al evento de la calamidad. La empresa validará y ajustará las novedades de nómina, dentro del siguiente corte de nómina a la entrega de los soportes, por parte del trabajador.

Cualquier persona de estructura que este en sede de la campaña, debe recepcionar los documentos correspondientes a la calamidad, y firmar el recibido correspondiente.

Art. 21 LICENCIA POR LEY DE LUTO Y LEY MARÍA.

La empresa concederá las siguientes licencias:

1. Licencia de Maternidad: la empresa reconocerá a toda trabajadora, en estado de embarazo una licencia conforme al capítulo V, art. 236 del CST, previa presentación de la incapacidad

expedida por al EPS de la trabajadora, sujeto al cumplimiento de los requisitos señalados en la legislación colombiana.

2. Licencia de Paternidad: La empresa reconocerá y se sujetará a la licencia establecida en el artículo 236 parágrafo 2 del CST, previo la presentación de la licencia, expedida por al EPS del trabajador, sujeto al cumplimiento de los requisitos señalados en la legislación colombiana.

Art. 22 Citas Médicas. La entidad concede los permisos remunerados a los trabajadores (as) para asistir a las citas médicas que sean otorgadas por los especialistas de la EPS y ARL a la que estén afiliados los trabajadores (as).

Art. 23 Auxilio de Sindicato. La empresa auxiliará al sindicato con una suma de ocho millones de pesos (\$8.000.000) para la vigencia del año 2021, que serán pagados dentro de los sesenta días siguiente a la firma de la presente convención.

Y para el año 2022, se pagará un auxilio de ocho millones de pesos (\$8.000.000), a más tardar el 28 de febrero del 2022.

Art. 24 – Bolsa de Auxilios de educación: con dos fines; La Empresa entregará la suma de (\$16.000.000) dieciséis millones de pesos anuales a la Bolsa de auxilios especiales y educativos la cual estará administrada por la Empresa y Sindicato, tendrá un delegado de cada parte 1- con el fin de subsidiar el costo educativo de los hijos de los trabajadores menores de 25 años con discapacidades físicas y psicológicas debidamente acreditada por la autoridad competente y 2-, para otorgar a los trabajadores para la educación propia o de sus hijos que estuvieran cursando en primaria y bachillerato, estudios superiores a pagar en época de matrículas, según reglamento a acordar entre las partes y que estén debidamente matriculados en un instituto educativo especial.

- Este auxilio se depositará a la cuenta que el Sindicato refiera para tal fin, dentro de los 30 días siguientes a la firma de la convención
- Y en el segundo año dentro de los primeros veinte (20) días del mes de enero de 2022.

PARÁGRAFO: Estos auxilios se podrán extender a otros miembros del núcleo familiar del trabajador (en primer grado), previo acuerdo entre Empresa y Sindicato.

La empresa y el sindicato se comprometen a reglamentar la Bolsa de Auxilios sindicales, dentro del siguiente mes posterior a la firma de la convención.

Art. 25 Publicación de la Convención: La empresa se compromete a publicar la Convención Colectiva de Trabajo, entregando (700) setecientos ejemplares al sindicato, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la misma.

Art. 26 Implementos para el Sindicato: La Empresa por única vez suministrará al Sindicato, un escritorio y tres sillas de buena calidad, como apoyo al Sindicato en el desarrollo de sus actividades. Estos elementos se entregarán dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente convención.

Art. 27 Permisos Junta Directiva y Afiliados Al Sindicato: La empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, los cuales no serán acumulables:

Para la reunión de Junta Directiva (una al mes), la empresa concederá medio (1/2) día de permiso hasta máximo Diez (10) integrantes de la Junta Directiva o Comisión de Reclamos. Los días de permiso se remunerarán con el salario básico devengado.

Para gestiones propias del sindicato y la actividad sindical se concederán hasta (94) días de permiso al año a distribuir entre los diferentes miembros del sindicato y se remunerarán con el salario básico devengado sin que pueda ser utilizado al tiempo por más de cinco personas y que no se concentran en una sola persona más del 25% de los días otorgados. Los cuales se disfrutarán al menos tres (03) días mensuales por persona, máximo acumulable dos (02) meses.

Para gestiones propias del Presidente del Sindicato la Empresa le concederá 72 días al año, distribuidas así: dos (02) días al mes y adicionalmente podrá hacer uso de permiso sindical de 8 medias jornadas (4 horas) durante el mes, no pudiendo utilizar más de dos (02) medias jornadas por semana por la misma persona.

Las medias jornadas, podrán ser utilizadas por el Presidente o por el Miembro de la Junta Directiva que este designe.

Nota: El sindicato avisará con cinco (05) días hábiles de anticipación quien o quienes utilizarán los permisos sindicales a la Gerencia de RR.HH o de RR.LL de la ciudad de Manizales.

Art. 28 Permisos para la Comisión Negociadora: La empresa concederá permiso remunerado con el salario básico devengado, hasta tres (03) días semanales y hasta cinco (05) negociadores de Sintracomgdx, mientras dure la etapa de arreglo directo o se realice la prórroga.

Art. 29 El Comité De Reclamos. (COMITÉ OBRERO PATRONAL), Este comité tendrá un funcionamiento periódico, al menos una vez cada mes y será un espacio de entendimiento y solución anticipada de eventuales conflictos entre empresa y sindicato. A estas reuniones podrán ser invitados Gerentes de Cuenta y/o Recursos Humanos o sus delegados y hasta 3 representantes de Sintracomgdx.

En desarrollo del principio del diálogo social promoverá al menos una reunión Semestral entre la Dirección General, la Gerencia de Recursos Humanos y/o sus delegados con los miembros principales de la Junta Directiva Sintracomgdx

De cada reunión se levantará un acta en sendas copias, una para cada parte.

Art. 30 Estandarización de Horarios: La empresa buscará que los descansos intermedios de Ley programados a los trabajadores, en su turno laboral sean tomados en los tiempos programados, cuando esto no sea posible, este se podrá mover máximo una hora antes o una hora posterior a la hora inicialmente señalada, comprometiéndose la empresa a que esto se cumpla al menos en un 70% de la compañía, no obstante a lo anterior, la compañía continuará dando cumplimiento a lo pactado en el Reglamento Interno de Trabajo, en lo referente a descansos.

Art. 31. Proceso Disciplinario 1) El funcionario encargado del área que tuvo la inconformidad emite una notificación escrita al área administrativa en la cual relata las circunstancias que enmarcan una conducta inadecuada cualquiera que sea la causa, dentro de los 15 días siguientes a tener conocimiento de la ocurrencia del hecho. Se entiende como funcionario encargado del área inconforme, cargos con responsabilidad tales como Supervisor, Coordinador, Gestor, Director, entre

otros. En la justificación debe explicarse claramente la norma que supuestamente infringió, las consecuencias y demás observaciones que considere apropiadas.

2) El área administrativa inicia un proceso disciplinario en el cual analiza el caso y si lo considera procedente, emite comunicación escrita al funcionario que cometió la falta en la cual detalla la situación y resalta la norma que infringió dándole a conocer las pruebas en tal sentido. Se le cita a diligencia de descargos, con dos días de anticipación cuando se trate de investigaciones por desempeño, siendo este un espacio para realizarle preguntas que justifiquen su actuación. Adicionalmente se ofrece la posibilidad de que se asista de dos compañeros de trabajo para rendir los descargos o los realice por escrito (del sindicato si esta agremiado) si así lo quiere. La citación a descargos se debe realizar dentro de los 15 días siguientes al inicio de la investigación. En la citación se detallará hora y lugar donde rendirán los descargos.

3) Los descargos se efectuarán en presencia de hasta dos (02) miembros del sindicato que actuarán en la diligencia según lo establecido en el artículo 115 del C.S.T, si así lo solicita el trabajador, de la diligencia de descargos se levantará un acta.

4) Dentro de los 15 días siguientes a la diligencia de descargos o a vencerse el término para rendirlos, la empresa toma una decisión de sancionar o no, en caso afirmativo se le debe informar al trabajador que en caso de suspensión tiene la posibilidad de controvertir mediante Recurso de Reposición y/o apelación, la decisión ante el inmediato superior (ante el departamento de Recursos Humanos) de quien la ha tomado en primera instancia, recurso que deberá interponer dentro de los 10 días siguientes al momento en que le notifiquen la decisión con la debida justificación.

En caso que la decisión sea de terminación de contrato, la empresa se sujetará a la jurisprudencia que esté vigente al momento de tal decisión. Donde de todas formas existe la segunda instancia ante la justicia ordinaria laboral.

5) El Jefe inmediato del trabajador que tomó la decisión en primera instancia dentro de los 15 días siguientes al momento en que se interponga el recurso, deberá tomar la decisión de confirmar, modificar o revocar la sanción de primera instancia y notificarla al interesado.

Art. 32 Efectos de la Suspensión: Cuando la empresa sancione al trabajador, como consecuencia de un proceso disciplinario, se aplicará el descuento definido por ley conforme al artículo 173 del CST.

Art. 33 Estabilidad Laboral: La empresa estará dispuesta a vincular al menos a 12 trabajadores a término indefinido de a aquellos que tenga contrato a término fijo, durante la vigencia de la convención.

Art. 34 Revisión continua de Herramientas de Trabajo: La empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. En caso de tener reportes por fallas físicas en los equipos de trabajo, La empresa se compromete a efectuar la revisión y dar una respuesta de manera oportuna.

Art. 35 Política de transparencia de las campañas: Reconociendo la transparencia que debe haber en la información que se les da a los trabajadores, la compañía se compromete a poner a disposición de estos ya sea por Central o por cualquier otro medio que cumpla con la disposiciones legales, en

cada materia, el Reglamento Interno de Trabajo y las premisas de variables disponibles en el periodo respectivo.

Art. 36 Aumento de Salarios. El empleador para el primer año de la vigencia de la convención es decir del 01 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021, realizará un aumento equivalente al IPC nacional certificado por el DANE al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, y para el segundo año de vigencia de la convención, esto es, del 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, realizará un aumento equivalente al IPC nacional certificado por el DANE al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Para los trabajadores que devenguen más del salario mínimo y hasta 2.5 SMLMV. Quedando claro que quienes devengan el Salario Mínimo les corresponde como aumento el que se establezca al Salario Mínimo Legal.

Art. 37 Prima Sindical: La Empresa reconocerá a los trabajadores que estuvieran afiliados a la organización sindical Sintracomgdx, a la fecha del 16 de abril del 2021, lo siguiente:

- Para el año 2021, el equivalente de Siete (07) días de salario
- Para el año 2022, el equivalente de Siete (07) días de salario

Parágrafo: Estas primas serán pagaderas en el segundo semestre del año respectivo.

Art. 38 Prima convencional de vacaciones. La empresa se compromete a otorgar pagar al momento del disfrute efectivo de vacaciones, una prima de vacaciones equivalente a seis (06) días de salario básico de los trabajadores que ganen hasta 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (como salario básico), para aquellos trabajadores que cumplan dos años y más de la compañía y solo para aquellos periodos vacacionales que se causen desde el 1 de enero de 2017.

Art. 39 Disfrute de vacaciones: La empresa se compromete a dar respuesta a todas aquellas solicitudes de vacaciones, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, al momento que sea radicada la solicitud. Sin embargo, si en caso de fuerza mayor o por razones operativas deban ser canceladas se informará al trabajador, sobre la cancelación de las mismas.

Art. 40 Prima de Antigüedad: La empresa acepta para con los trabajadores sindicalizados, reconocer y pagar una prima de antigüedad así:

- a) Al cumplir 5 años de servicio: 5 días de salario básico que devengue el trabajador
- b) Al cumplir 10 años de servicio: 10 días de salario básico que devengue el trabajador
- c) Al cumplir 15 años de servicio: 15 días de salario básico que devengue el trabajador
- d) Al cumplir 20 años de servicio: 20 días de salario básico que devengue el trabajador

Art. 41 Vigencia De La Convención Colectiva. El periodo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo está comprendido entre primero (1) de enero de 2021, al 31 de diciembre del 2022.

Art. 42 Imputabilidad de lo pactado: Las partes conviene en caso que Digitex Internacional S.A.S. voluntariamente efectúe incrementos salariales o conceda beneficios superiores o fuera de los contemplados en esta convención, se le aplicarán a estos mayores valores o beneficios, el principio de imputabilidad, frente a cualquiera otra que tuviere que hacer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria de cualquier clase.

En ningún caso, se acumularán beneficios contemplados en esta convención, o se repetirán o duplicarán incremento, beneficios o pagos, ni se sumarán o adicionarán beneficios legales a los beneficios extralegales establecidos en la presente convención.

Nota: Todas las prestaciones extralegales que aquí se pactan con base el artículo 15 de la ley 50 del 1990, se acuerda expresamente, y no constituyen salarios para ningún efecto.

Se firma por los intervinientes, siendo las 05:00 p.m. en Manizales a los 16 días del mes de abril del 2021.

Por parte del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMDATA GROUP DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S. SINDICATO DE EMPRESA "SINTRACOMGDIX"**

CLAUDIA JIMENA OROZCO,

YENIFER FLOREZ BURITICÁ

JULIAN BONILLA

COMO ASESOR DE "SINTRACOMGDIX"

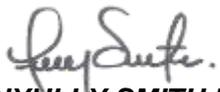
OSCAR ARTURO OROZCO SANCHEZ

Por parte de la Empresa **DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S.**

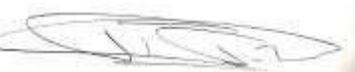

CONSUELO MENDEZ



DIANA MONTOYA


ANYULLY SMITH MIRANDA

COMO ASESOR DE LA EMPRESA DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S.,



JORGE IVÁN JIMÉNEZ VÉLEZ